Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 151 del 16 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Sabato, 16 giugno 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **432**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i cantonieri dipendenti da imprese appaltatrici della manutenzione ordinaria della rete stradale della provincia di Lecce.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **433**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Roma.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **434**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri della provincia di Lucca.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **435**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavotori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri delle provincie di Ascoli Piceno e Livorno.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 432.

Norme sul trattamento economico e normativo per i cantonieri dipendenti da imprese appaltatrici della manutenzione ordinaria della rete stradale della provincia di Lecce.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 luglio 1959, per gli operai addetti alle industrie edilizie ed affini;

Visto, per la provincia di Lecce, il contratto collettivo 4 maggio 1960, per i cantonieri dipendenti dalle aziende appaltatrici della manutenzione ordinaria della rete stradale, stipulato tra l'Associazione Industriale Provinciale e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L., l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 17 della provincia di Lecce, in data 25 maggio 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per la attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Lecce, il contratto collettivo 4 maggio 1960, relativo ai cantonieri dipendenti dalle aziende appaltatrici della manutenzione ordinaria della rete stradale, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i cantonieri dipendenti dalle imprese appaltatrici della manutenzione ordinaria della rete stradale della provincia di Lecce.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 46. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 4 MAGGIO 1960 PER I CANTONIERI DIPENDENTI DALLE AZIENDE APPALTATRICI DELLA MANUTENZIONE ORDINARIA DELLA RETE STRADALE DELLA PROVINCIA DI LECCE

L'anno 1960, il giorno quattro del mese di maggio, nella sede della Associazione Industriale della provincia di Lecce,

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI LECCE, rappresentata dal suo Presidente sig. ing. *Francesco Caracciolo*, assistito dal Direttore dott. *Crocifisso De Pascalis;*

e

la C.G.I.L. - CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dai sigg. *Giorgio Casalino, Puce Giuseppe e Rubini Corrado* e per la F.I.L.I.E. il sig. *Stella Antonio* Segretario Provinciale, assistiti dal prof. *Enrico Gargiulo* dell'Ufficio Contratti della Camera del Lavoro.

la C.I.S.L. - Unione SINDACALE PROVINCIALE di LECCE, rappresentata dal suo Segretario Generale on. professore *Vincenzo Marotta*, assistito dal sig. *Vito Longo* Segretario Sindacale e dal fiduciario di categoria signor *Ingrosso Antonio;*

la U.I.L. - CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI LECCE, rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Livio Ligori*, assistito dal sig. *Michele Barba;*

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro da valere per i cantonieri addetti alla manutenzione ordinaria della rete stradale in appalto.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione viene effettuata dalla Ditta secondo le disposizioni di legge, osservate le particolari norme dei capitolati speciali di appalto.

All'atto dell'assunzione le aziende possono a mezzo del proprio medico di fiducia ed a proprie spese sottoporre il lavoratore a visita medica.

Art. 2.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali distribuite come segue: ore 7 dal lunedì al venerdì - ore 5 il sabato.

Art. 3.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualora particolari esigenze lo richiedessero il dipendente cantoniere è tenuto a prestare nei limiti consentiti dalla legge l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito sia di giorno che di notte. Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle 22 alle sei del mattino.

Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno	27 %
2) lavoro festivo	45 %
3) lavoro festivo straordinario	55 %
4) lavoro notturno	25 %
5) lavoro festivo notturno	50 %
6) lavoro festivo notturno straordinario	70 %

Le percentuali suddette vanno calcolate sulla retribuzione di fatto, esclusa la maggiorazione del 21,25 % e della quota vestiario.

Art. 4.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salve le eccezioni di legge. Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro il giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana che dovrà essere prefissato e si chiamerà riposo compensativo.

Art. 5.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 4;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);

4) Lunedì di Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) S. Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Festa del Patrono.

Il trattamento economico dovuto a norma di legge per le festività nazionali e quello per le altre festività elencate alla lettera *c*) si intende assolto con il pagamento della retribuzione complessiva lorda mensile stabilita al successivo art. 20 in cui è prevista la percentuale di maggiorazione del 6,45 % in vigore.

Art. 6.

FERIE

Gli operai che abbiano presso l'Impresa un anno di anzianità continuativa hanno diritto annualmente al godimento di 14 giornate pari a 112 ore. In caso di prestazione d'opera nei predetti giorni, questi saranno retribuiti. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro. Per il pagamento delle ferie valgono le norme previste dall'art. 34 del C.c.n.l. 24 luglio 1959 dell'ANCE riepilogate nell'art. 20 del presente contratto.

Art. 7.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'Impresa una anzianità di servizio di sei mesi sarà concesso un congedo di 10 giorni retribuiti.

Art. 8.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata per ciascun anno nella misura di 25 giorni lavorativi. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. Per il pagamento della gratifica valgono le norme previste dallo art. 34 del predetto C.C.N.L. dell'ANCE.

Art. 9.

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Data la natura del lavoro, il cantoniere impegna la sua resonsabilità per l'espletamento delle mansioni affidategli ed accetta che le eventuali sue inadempienze siano soggette alle sanzioni disciplinari previste dall'art. 48 del C.C.N.L. 24 luglio 1959 dell'ANCE.

Art. 10.

INDUMENTI DI LAVORO

L'azienda è tenuta a provvedere il cantoniere di un giubbone di tela e di un berretto all'anno. In caso di cessazione del rapporto del cantoniere, tali indumenti dovranno essere restituiti alla Impresa.

Art. 11.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a mese. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro cinque giorni dalla scadenza del periodo di paga.

L'operaio ha diritto a reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata nella busta paga, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento.

Art. 12.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio il cantoniere avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità. Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio o la malattia o la infermità conseguente all'infortunio, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, il cantoniere avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento. Uguale trattamento spetterà all'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il caso invece di infortunio verificatosi in periodo di preavviso vale la norma di carattere generale di cui al 1° comma.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia o infortunio dagli istituti assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia o di infortunio agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia o infortunio l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per festività nella misura e con le modalità indicate all'art. 5.

Art. 13.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al cantoniere licenziato non ai sensi dell'art. 9, sarà corrisposta l'indennità di licenziamento nella misura di n. 72 ore di retribuzione (paga base, contingenza e indennità speciale) per ogni anno di anzianità. Agli effetti della liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

Art. 14.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, le parti convengono di uniformarsi al contenuto dell'art. 52 del predetto C.C.N.L. 24 luglio 1959 dell'ANCE.

Art. 15.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del cantoniere l'indennità di licenziamento deve essere corrisposta al coniuge, al figlio o ai figli e, se vivevano a carico del cantoniere, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

Art. 16.

RECLAMI

Qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro, debbono esere presentati dall'operaio sotto pena di decadenza, entro 4 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice civile.

Art. 17.

CONTROVERSIE

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, è improponibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni degli Industriali e degli Operai per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Art. 18.

LAVORI FUORI ZONA

Le parti riconosciuta la necessità di modificare il testo dell'art. 24 per adattarlo alle condizioni locali, convengono che agli operai che devono prestare la loro opera in luoghi distanti non più di km. 2 dalla periferia dell'abitato, non sarà corrisposto nè il rimborso delle spese di trasporto, nè indennità di sorta.

Ove il luogo del lavoro disti dalla periferia dell'abitato più di km. 2 e fino a km. 10 le Aziende devono provvedere a proprie spese ai mezzi di trasporto o, in difetto, alla corresponsione di una indennità chilometrica, fissata in L. 12 a km. sia per l'andata che per il ritorno, da calcolarsi sempre dalla periferia dell'abitato.

Per periferia dell'abitato si intende il punto ove finiscono le case ed hanno inizio le strade nazionali, provinciali e comunali esterne.

All'operaio comandato a prestare la sua opera in luogo situato oltre i dieci chilometri dalla periferia dell'abitato, valgono le norme previste dall'art. 24 del precitato contratto nazionale 24 luglio 1959 dell'ANCE.

Art 19.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE GRATIFICA E FESTIVITÀ

Il trattamento economico per festività (art. 5) ferie (art. 6) e gratifica natalizia (art. 8), anche se cadenti in giorno di domenica è assolto dall'Impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 21,25 per cento calcolata sugli elementi della retribuzione (paga base, contingenza e indennità speciale).

La suddetta percentuale complessiva del 21,25 % risulta composta:

Gratifica natalizia	9,50 %
Festività nazionali e infrasettimanali (una nazionale e 3 già nazionali e 6-7 di 13 infrasettimanali)	6,45 %
Ferie	5,30 %
Totale	21,25 %

Art. 20.

La retribuzione mensile complessiva pattuita è calcolata in base ai minimi salariali previsti dal contratto dell'ANCE del 24 luglio 1959, Zona IX.

Detta retribuzione si intende suscettibile di tutti quegli aumenti o riduzioni a qualsiasi titolo o forma potessero venire stabiliti per legge o per accordi sindacali durante il rapporto di lavoro, ferme restando le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

La retribuzione mensile è calcolata su 173,30 ore mensili, come segue:

Salario base (L. 135,74 × numemero 173,30 ore)	A	L. 23.524
Indennità di contingenza (L. 20.50 × 173,30	B	» 3.552
Indennità speciale 7,42 % su A + B	C	» 2.009
Indennità di contingenza (L. 20,50 Ferie, gratifica natalizia, festività ecc. 21,25 % su A B C . . .	—	» 6.181
Totale retribuzione lorda		L. 35.786

Art. 22.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto è valido per tutto il territorio della provincia di Lecce a decorrere dal 1° febbraio 1960 ed avrà la stessa durata e scadenza del C.C.N.L. 24 luglio 1959 sell'A.N.C.E. del quale ne segue le sorti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 433.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Roma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Roma:

— il contratto collettivo 16 luglio 1955, per i braccianti agricoli avventizi;

— il contratto collettivo 1 dicembre 1955, e relative tabelle, per gli obbligati agricoli;

entrambi stipulati tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. - , l'Unione Sindacale - C.I.S.L. -, l'U.I.L.-Terra Provinciale; e tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e il Sindacato Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli della C.I.S.N.A.L. - Terra;

— il contratto collettivo 17 aprile 1956, per i salariati agricoli fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale - C.I.S.L. -, l'U.I.L. - Terra Provinciale; e tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e il Sindacato Provinciale Braccianti Salariati ed Operai Specializzati Agricoli della C.I.S.N.A.L. - Terra;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 8 e n. 12 della provincia di Roma, in data 13 ottobre 1960 e 16 marzo 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Roma:

— il contratto collettivo 16 luglio 1955, relativo ai braccianti agricoli avventizi;

— il contratto collettivo 1 dicembre 1955, relativo agli obbligati agricoli;

— il contratto collettivo 17 aprile 1956, relativo ai salariati agricoli fissi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole della provincia di Roma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: Bosco

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 47. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 16 LUGLIO 1955, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI ROMA

L'anno 1955, il giorno 16 del mese di luglio in Roma, presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Roma, via del Teatro Marcello,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI ROMA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Dante Di Marziantonio,* assistito dal Direttore della stessa comm. *Mattia Armenante* e dal dott. *Alberto Pisinicca,* Capo del Servizio Sindacale della stessa Unione;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente dott. *Attico Tabacchi* assistito dal Direttore *Piero Angelucci*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI, rappresentata dal Segretario provinciale *Mario Pochetti* e dal signor *Pizzotti Salvatore* della Segreteria Provinciale, assistiti dal sig. *Aldo Propersi* in rappresentanza della Camera Confederale del lavoro di Roma e provincia;

è presente il dott. *Mario Mammucari,* Segretario Responsabile della Camera Confederale del Lavoro di Roma e provincia;

l'UNIONE SINDACALE DI ROMA, rappresentata dal suo Segretario *Parsi Francesco* e dal sig. *Veronesi Giuseppe* della Federazione Provinciale Salariati e Braccianti C.I.S.L.

* * *

l'U.I.L.-TERRA PROVINCIALE rappresentata dal dottor *Ugo Sebastiani;*

è presente l'on.le *Secondo Ramella,* Segretario della Camera Sindacale Provinciale assistito dal sig. *Pietro Santucci* del Servizio Sindacale della stessa Camera Provinciale;

L'anno 1955, il giorno 16 del mese di luglio in Roma, presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Roma, in via del Teatro Marcello:

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI ROMA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Dante Di Marziantonio,* assistito dal Direttore della stessa comm. *Mattia Armenante* e dal dott. *Alberto Pisinicca,* Capo del Servizio Sindacale della stessa Unione

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente dott. *Attico Tabacchi,* assistito dal Direttore *Piero Angelucci*

e

il SINDACATO PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI DELLA C.I.S.N.A.L.-TERRA DI ROMA, rappresentato dal Commissario avv. *Nicola Fazio* assistito dal dott. *Ruggero Gatti* Segretario Responsabile della Unione Provinciale del Lavoro della C.I.S.N.A.L. di Roma e dal sig. *Marino Tilli* dell'Ufficio Sindacale della stessa Unione;

Si è stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i braccianti avventizi, da valere per la provincia di Roma.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto Provinciale fissa le norme che regolano il rapporto di lavoro tra datori di lavoro agricoli e Braccianti Agricoli della provincia di Roma.

Art. 2.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha la durata iniziale di due anni, a decorrere dal 1° agosto 1955.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdettato da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo di una cartolina raccomandata con R. R.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della sua scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 3.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera, corrisposta al termine della prestazione, o comunque, a fine settimana.

Art. 4.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 5.

ASSUNZIONI AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro non potrà eccedere le otto ore di lavoro giornaliere, salvo durante i periodi di lavoro più intensi e cioè nei mesi di maggio, giugno e luglio, in cui potrà essere maggiorato di un'ora. Restano ferme le condizioni di miglior favore vigenti nella provincia.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO - NOTTURNO

Si considera:

a) Lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) Lavoro notturno: quello eseguito da una ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) Lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e dalle leggi vigenti.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità, e non dovranno avere, perciò carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base - contingenza) ed eventuali viveri (quando questi siano corrisposti per patto espresso tra le parti) sono le seguenti:

1) Lavoro straordinario: 20 per cento;
2) Lavoro festivo: 25 per cento;
3) Lavoro notturno: 30 per cento.

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con una maggiorazione del 40 % ed il lavoro notturno festivo con una maggiorazione del 50 %.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici e per speciali lavori da eseguirsi di notte, per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi tutte le domeniche ed i seguenti giorni:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
5) il lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio - Festa del Lavoro;
9) il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto - Assunzione della B. V. M.;
12) il 1° novembre - Ognissanti;
13) il 4 novembre - Giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre - Giorno dell'Immacolata Concez.
15) il 25 dicembre - Natale;
16) il 26 dicembre - S. Stefano;
17) la Festa del Patrono del luogo.

Art. 9.

RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI AVVENTIZI

Al lavoratore compete, oltre la paga base, la indennità di contingenza ed eventuali viveri — quando questi siano corrisposti per patto espresso tra le parti — una indennità che verrà chiamata « Terzo Elemento » sostitutiva dei seguenti istituti:

1) gratifica natalizia;
2) ferie;
3) indennità di anzianità;
4) feste nazionali;
5) feste infrasettimanali (ivi inclusa la Festa del Patrono);
6) indennità di preavviso.

La misura del terzo elemento è pari al 18 % della paga base, indennità di contingenza ed eventuali viveri, quando questi siano corrisposti per patto espresso tra le parti.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi, è determinata nel modo seguente, salvo le condizioni di miglior favore:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti: 100 %;

dai 17 ai 18 anni compiuti: 80 % dell'unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti: 75 % dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti: 65 % dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 60 % dell'unità piena uomo.

DONNE

dai 17 ai 60 anni compiuti: 75 % dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 17 anni compiuti: 65 % dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 60 % dell'unità piena uomo.

Art. 11.

COTTIMO

Nel caso che il datore di lavoro o chi per esso faccia eseguire lavori a cottimo, il prezzo del cottimo sarà convenuto tra le parti e dovrà essere determinato in modo che al bracciante sia assicurato un guadagno minimo corrispondente alla retribuzione, così come è definito all'articolo 9, aumentata del 10 per cento.

E' nella facoltà del lavoratore accettare o meno il cottimo.

Art. 12.

INTEMPERIE E SINISTRI

Al sopraggiungere di intemperie e sinistri, gli avventizi presenti nell'azienda saranno tenuti a coadiuvare l'altro personale fisso, in modo da poter circoscrivere o limitare i danni.

Il lavoro compiuto per tali operazioni verrà pagato come lavoro straordinario.

Art. 13.

LAVORATORI FORESTIERI PER LA CAMPAGNA DI MIETITURA E TREBBIATURA

Ai lavoratori forestieri addetti ai lavori di trebbiatura e mietitura dei cereali verrà corrisposto il salario previsto per i lavoratori locali, maggiorato del 10 %.

Art. 14.

ALLOGGIO

Ai braccianti provenienti da altri comuni ed a quelli residenti nello stesso comune che si trovano nella impossibilità di raggiungere il normale luogo di abitazione, il datore di lavoro è tenuto a fornire, gratuitamente, un alloggio igienico e la legna per cucinare.

Art. 15.

SPESE DI VIAGGIO

Ai lavoratori forestieri verrà corrisposto da parte del datore di lavoro, l'importo di un viaggio (andata o ritorno) qualora non vigano condizioni di miglior favore.

Art. 16.

PRESTAZIONI IN NATURA

A parziale modifica di quanto disposto nel Contratto Collettivo di lavoro precedente, le parti concordano che ai lavoratori agricoli addetti alle operazioni di falciatura foraggio, alla mietitura e trebbiatura dei cereali, dovrà essere somministrato, gratuitamente, oltre al salario, un litro di vino procapite.

Qualora il lavoratore rinunci a tali prestazioni in natura o il proprietario si trovasse nella impossibilità di somministrare tale prodotto, a tutti gli effetti, al litro di vino sarà attribuito un valore convenzionale di lire 100.

Art. 17.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore è tenuto ad avere cura degli attrezzi, ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili. Laddove vige la consuetudine o l'uso di fornire da parte dell'azienda, gli attrezzi di lavoro, tale condizione di miglior favore rimane.

Art. 18.

PREVIDENZA ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Il datore di lavoro che è fornito di propri mezzi di trasporto è tenuto con il suo mezzo più adeguato, in caso di malattia grave o di grave infortunio, a trasportare il lavoratore al più vicino posto di pronto soccorso o al più vicino ospedale.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e per le donne che allattano, si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 20.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le eventuali controversie tra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungessero l'accordo, saranno demandate alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di conciliazione.

L'organizzazione sindacale che riceve la controversia per conto del proprio rappresentato, dovrà darne comunicazione all'altra Organizzazione competente fissando l'incontro per tentare l'amichevole composizione della vertenza stessa, nel più breve tempo possibile.

Art. 21.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per la applicazione ed interpretazione del presente Contratto, saranno esaminate dalle Organizzazioni sindacali contraenti per il sollecito ed amichevole componimento.

Art. 22.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Gli articoli contenuti nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 23.

EFFICACIA DEL PATTO

Gli articoli contenuti nel presente contratto hanno carattere tassativo ed impegnativo per le Organizzazioni contraenti, sempre fermo restando il disposto dell'art. 22.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza degli articoli in esso contenuti.

Art. 24.

SALARI E SCALA MOBILE

I salari sono risultanti dalle tabelle aggiornate al 1° aprile 1955, tabelle che si considerano come allegate al presente contratto. Rimane immutata l'applicazione del congegno della scala mobile, così come previsto dall'Accordo Nazionale stipulato in data 24 settembre 1952.

Dichiarazione a verbale

Facendo riferimento all'art. 24 del Contratto dei Braccianti Agricoli oggi perfezionato nelle firme, le parti concordano che con la data del 1° agósto saranno redatte le nuove tabelle salariali con le modifiche previste dal Contratto che oggi è stato firmato, e con eventuali aumenti derivanti dall'applicazione della scala mobile.

A chiarimento dell'art. n. 22, ove è detto « che rimangono in vigore le condizioni di miglior favore per i lavoratori » deve intendersi « rimangono in vigore le condizioni di miglior favore per i lavoratori esistenti nella provincia ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e là previdenza sociale:*

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 DICEMBRE 1955, PER GLI OBBLIGATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI ROMA

L'anno 1955, il giorno 1° del mese di dicembre in Roma presso l'Unione provinciale Agricoltori di Roma in via del Teatro Marcello:

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI ROMA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Dante Di Marziantonio,* assistito dal Direttore della stessa comm. *Mattia Armenante* e dal dott. *Alberto Pisinicca,* Capo del Servizio Sindacale della stessa Unione;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente dott. *Attico Tabacchi,* assistito dal Direttore sig. *Piero Angelucci*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI, rappresentata dal Segretario Provinciale sig. *Mario Pochetti* e dai sigg. *Pizzotti Salvatore* e *Piersigilli Domenico,* della Segreteria Provinciale; è presente il dott. *Mario Mammuccari,* Segretario Responsabile della Camera Confederale di Roma e provincia.

l'UNIONE SINDACALE DI ROMA, rappresentata dal suo Segretario sig. *Francesco Parsi* e dal sig. *Giuseppe Veronesi* della Federazione Provinciale Salariati e Braccianti C.I.S.L.

l'U.I.L. - TERRA PROVINCIALE, rappresentata dal dott. *Ugo Sebastiani;* è presente l'on.le *Secondo Ramella,* Segretario della Camera Sindacale Provinciale.

* * *

L'anno 1955, il giorno 1 del mese di dicembre in Roma, presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Roma, in via del Teatro Marcello:

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI ROMA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Dante Di Marziantonio,* assistito dal Direttore della stessa comm. *Mattia Armenante* e dal dott. *Alberto Pisinicca,* Capo del Servizio Sindacale della stessa Unione

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente dott. *Attico Tabacchi,* assistito dal Direttore *Piero Angelucci*

e

il SINDACATO PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI DELLA O.I.S.N.A.L.-TERRA DI ROMA, rappresentato dal Reggente la Segreteria avv. *Nicola Fazio* assistito dal dott. *Ruggero Gatti* Segretario Responsabile della Unione Provinciale del Lavoro della O.I.S.N.A.L. di Roma e dal sig. *Marino Tilli* dell'Ufficio Sindacale della stessa Unione;

si è stipulato il seguente Contratto Collettivo di Lavoro per gli « Obbligati Agricoli » della provincia di Roma.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente patto provinciale fissa le norme che regolano il rapporto di lavoro tra i datori di lavoro e obbligati agricoli della provincia di Roma.

Art. 2.

DURATA DEL PATTO

Il presente Patto, che entra in vigore a partire dal 1° ottobre 1955, è a tempo indeterminato e potrà essere disdettato, almeno con preavviso di sei mesi, da una delle parti contraenti, a mezzo di cartolina raccomandata R.R.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte, 4 mesi prima della sua scadenza. Le discussioni di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presènte Patto conserverà la sua efficacia, fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 3.

CONTRATTO INDIVIDUALE

All'atto dell'assunzione tra il datore di lavoro e il lavoratore, che avviene normalmente all'inizio dell'anno agrario, viene redatto e firmato in duplice copia il contratto individuale, da valere a tutti gli effetti.

Le norme in esso contenute, che siano peggiorate per i lavoratori, sono nulle. Qualora l'atto di assunzione non venga redatto, valgono le norme del presente contratto.

Art. 4.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

Il Contratto di Lavoro per gli « Obbligati » si esaurisce al termine delle 200 giornate lavorative, anche nel corso dell'annata agraria, a meno che le parti non stabiliscano di proseguire il rapporto per un'altra annata agraria e così di seguito.

L'obbligato ha diritto a fruire della casa, annessi e connessi, sino al termine dell'annata agraria di competenza.

Art. 5.

DEFINIZIONE DELL'OBBLIGATO AGRICOLO

Per obbligato deve intendersi quel lavoratore agricolo che, assunto al principio dell'anno agrario, ha garantito dal datore di lavoro un minimo di 200 giornate lavorative, da farsi, anche saltuariamente, durante l'annata agraria a richiesta del proprietario o da chi per esso e con contratto scritto tra le parti.

Art. 6.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI OBBLIGATI

Gli obbligati di cui al presente contratto si dividono in tre categorie:

1. Obbligati che risiedono fuori azienda;

2. Obbligati che risiedono in azienda con uso gratuito della casa di abitazione;

3. Obbligati che risiedono in azienda con l'uso della casa di abitazione e delle altre prestazioni previste dal presente contratto.

Art. 7.

ASSUNZIONE

Le assunzioni degli obbligati sono disciplinate dalle norme di leggi vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 8.

ASSUNZIONE E TUTELA DEL LAVORO DELLE DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e ragazzi, valgono le norme di leggi vigenti in materia.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'obbligato di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova non superiore ai 15 giorni, durante il quale, è reciproco il diritto della risoluzione del contratto, con il solo pagamento della retribuzione dovuta per il periodo di effettivo lavoro prestato.

Superato tale periodo, il lavoratore si intende assunto definitivamente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere, salvo durante i per di di lavori più intensi e cioè: nei mesi di maggio, giugno e luglio, in cui potrà essere maggiorato di un'ora.

Tale ora verrà pagata come lavoro straordinario.
Restano ferme le condizioni di miglior favore vigenti in Provincia.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) *lavoro straordinario*: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) *lavoro notturno*: quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) *lavoro festivo*: quello eseguito nelle domeniche o negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato o dalle leggi vigenti.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere, perciò, carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, ed eventuali prestazioni in natura) sono le seguenti:

1) lavoro straordinario 20%;

2) lavoro festivo 25%;

3) lavoro straordinario notturno 30%.

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con una maggiorazione del 40% ed il lavoro notturno festivo con una maggiorazione del 50%.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cade in regolari turni periodici, o per speciali lavori da eseguirsi di notte, per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi tutte le domeniche ed i seguenti giorni:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;
4) il 25 aprile: anniversario della Liberazione;
5) il lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio: festa del Lavoro;
9) il 2 giugno: anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto: Assunzione della B. V. Maria;
12) il 1° novembre: Ognissanti;
13 il 4 novembre: giorno dell'Unità nazionale;

14) l'8 dicembre: giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre: Natale;
16) il 26 dicembre: Santo Stefano;
17 la festa del Patrono del luogo.

Art. 13.

RETRIBUZIONE

La retribuzione è costituita da:

a) paga base;
b) indennità di contingenza;
c) prestazioni in natura.

Art. 14.

FAMILIARI

I familiari dell'obbligato dovranno prestare la loro opera presso l'azienda, a richiesta del proprietario dietro pagamento delle giornate lavorative, così come stabilito per gli avventizi, a meno che con tali familiari il datore di lavoro non abbia stipulato un contratto di obbligati.

Art. 15.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi, è determinata nel modo seguente, salvo le condizioni di miglior favore:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti: 100% dell'unità piena uomo;

dai 17 ai 18 anni compiuti: 80% dell'unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti: 75% dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti: 65% dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 60% dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 60 anni compiuti: 75% dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 17 anni compiuti: 65% dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 60% dell'unità piena uomo.

Art. 16.

PRESTAZIONI IN NATURA

All'obbligato verranno corrisposti gratuitamente. q. 2 di grano per sè e per ogni familiare convivente a carico. Tale somministrazione è limitata a kg. 50 all'anno per i bambini sotto i due anni e verrà a cessare per i ragazzi e le ragazze all'età di 14 anni.

In via eccezionale, ai ragazzi ed alle ragazze sarà fornito il quantitativo di q. 2 di grano fino all'età di 18 anni, sempre che sia dimostrato che detti ragazzi stanno compiendo degli studi; comunque, tale somministrazione, cessa con il compimento del 18° anno di età.

Agli obbligati addetti alle operazioni di falciatura foraggio, alla mietitura ed alla trebbiatura dei cereali, dovrà essere somministrato gratuitamente, oltre al salario un litro di vino pro-capite.

Qualora il lavoratore obbligato rinunci a tale prestazione in natura, o il proprietario si trovasse nella impossibilità di somministrarla, a tutti gli effetti, al litro di vino sarà attribuito un valore convenzionale di L. 100. All'obbligato saranno inoltre somministrati fascetti commerciali nella stessa misura prevista per i salariati fissi. Tali prestazioni sono dovute all'obbligato per le 200 giornate di lavoro. L'obbligato avrà diritto per sè e la famiglia ad una casa di abitazione che dovrà rispondere ai bisogni igienici e morali della stessa. Gli ambienti debbono essere salubri, imbiancati ad ogni cambio di famiglia ed in caso di lunga permanenza della stessa famiglia, quando se ne presenti la necessità.

L'obbligato è tenuto a mantenere la casa pulita senza produrre danni e deperimenti, di cui risponderà anche se causati di trascuratezza o negligenza. All'obbligato è fatto divieto di alloggiare persone estranee alla propria famiglia. L'obbligato ha inoltre diritto di chiedere l'uso di un porcile per un solo capo, nonchè di un gallinaio per un allevamento massimo di 20 galline le quali dovranno essere mantenute a cura del salariato nell'interno del recinto che l'azienda deve fornire, al fine che il pollame non danneggi le colture.

Art. 17.

INDENNITÀ PER MANCATE PRESTAZIONI

Agli obbligati con tutte le prestazioni, qualora il datore di lavoro si trovasse nella impossibilità di fornire il porcile, o il pollaio o l'orto, dovrà dare le seguenti indennità: L. 3.000 per il porcile; L. 3.000 per il pollaio; L. 3.000 per l'orto.

Art. 18.

FERIE ANNUALI

A tutti gli obbligati che abbiano almeno compiuto il minimo di giornate previste dal Contratto, spetta un periodo di ferie annuali di sei giorni interamente retribuiti.

Per l'epoca delle ferie, si terrà conto dell'esigenze della azienda e del desiderio del lavoratore. Qualora il lavoratore non fruisca in tutto o in parte delle ferie, il periodo di ferie non usufruite verrà retribuito con una maggiorazione del 100% sulla paga globale.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

Compiute le 200 giornate di lavoro l'obbligato ha diritto a 22 giorni di gratifica natalizia, pari a 22 giornate di retribuzione globale (paga base - contingenza - prestazioni in natura).

Art. 20.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

L'indennità di anzianità da corrispondere all'obbligato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sarà conteggiata sulla retribuzione globale, percepita all'atto della risoluzione del rapporto stesso per ogni anno di servizio prestato e nella misura di giorni 6 all'anno.

L'indennità di anzianità, dopo il primo, sarà frazionabile in dodicesimi, qualora il rapporto cessi prima della scadenza del contratto. Detta indennità spetta anche nei casi di morte del lavoratore; in questo caso essa spetta agli aventi diritto.

Art. 21.

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio, l'obbligato ha diritto ad un premio che non sia inferiore all'importo di tre giornate di retribuzione globale e sarà giustificata la sua assenza dall'azienda per un periodo non superiore ai 7 giorni. Ha altresì diritto ad un permesso straordinario di due giorni, in caso di decesso di parenti di 1° grado.

Art. 22.

LICENZIAMENTO DELL'OBBLIGATO

Qualora non venisse rinnovato il rapporto di lavoro, il conduttore è tenuto a dare il preavviso nei modi e nei termini di legge, (per il rilascio della casa per la fine della annata agraria), *entro e non oltre il 31 agosto;* nell'eventualità che il datore di lavoro, omettesse di modificare tale preavviso, entro la predetta data, l'uso della casa si protrarrà fino al 31 ottobre. Nel caso in cui, all'inizio della nuova annata agraria l'obbligato torni al lavoro, il contratto si intende rinnovato per un'altra annata.

Art. 23.

COTTIMO

Nel caso in cui il datore di lavoro o chi per esso faccia eseguire i lavori a cottimo, il prezzo del cottimo sarà convenuto tra le parti, e dovrà essere determinato in modo che all'obbligato sia assicurato un guadagno minimo, corrispondente alla retribuzione così come definita all'art. n. 13 — aumentata del 10%. E' nella facoltà del lavoratore accettare o meno il cottimo.

Art. 24.

INTEMPERIE E SINISTRI

Al sopraggiungere di intemperie o sinistri gli obbligati presenti nell'azienda saranno tenuti a coadiuvare l'altro personale fisso, in modo da poter circoscrivere o limitare i danni. Il lavoro compiuto per tali operazioni verrà pagato come lavoro straordinario.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore, potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, e nei modi seguenti:

1. Con richiamo orale nei casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame alle macchine o agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

2. Con il richiamo scritto nel caso di recidiva nelle stesse infrazioni di cui sopra.

3. Con la sospensione per una settimana nei casi di recidiva nella stessa causa che ha determinato il richiamo scritto.

4. Con licenziamento in tronco nel caso di infrazioni più gravi e cioè:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi o alle coltivazioni, agli stabili o al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati infamanti;

e) recidiva nei casi che hanno dato luogo al provvedimento di sospensione.

Art. 26.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari sarà fatta entro tre giorni dalla avvenuta infrazione, con apposita comunicazione scritta, nei casi in cui ai comma 1, 2 e 3 nell'articolo: « Provvedimenti disciplinari » Il licenziamento in tronco verrà comunicato mediante lettera Raccomandata R.R. e rende obbligatorio per il lavoratore colpito l'abbandono del fondo entro 15 giorni lasciando liberi i locali con annessi e connessi di persone e cose, salvo decisioni del Magistrato.

Art. 27.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Le controversie che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo, o, comunque nello svolgimento del rapporto di lavoro, e denunciate dalle parti interessate alle proprie organizzazioni, per i tentativi di conciliazione, dovranno essere esaminate entro 15 giorni dalla denuncia. Trascorso tale termine, se non sarà intervenuta la conciliazione, gli interessati potranno demandare la controversia, per la sua soluzione, ad un arbitro amichevole compositore. Le controversie di carattere collettivo, che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione

del presente contratto, saranno esaminate, per la sollecita e amichevole composizione, dalle organizzazioni contraenti.

Qualora la composizione di dette controversie risultasse impossibile, anche eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni nazionali, esse potranno essere demandate, di accordo tra le parti, ad una Commissione paritetica presieduta da un presidente scelto di comune accordo dalle Organizzazioni contraenti e, in mancanza, dalle Organizzazioni nazionali di categoria.

Art. 28.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Per tutte le assicurazioni sociali gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, volgono le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Il datore di lavoro che è fornito di propri mezzi di trasporto, è tenuto, con il suo mezzo più adeguato, a trasportare il lavoratore al più vicino posto di pronto soccorso o al più vicino ospedale, in caso di malattia grave o di grave infortunio.

Art. 29.

MANTENIMENTO DEL LAVORO E DELLE PRESTAZIONI

L'obbligato infortunato o quello di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 90 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate fino alla data della risoluzione del contratto. Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, l'obbligato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se l'obbligato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto di continuare la coltivazione di esso fino alla realizzazione del raccolto delle coltivazioni in corso ed al momento in cui è caduto malato.

Art. 30.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le donne che allattano si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 31.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata e richiamo alle armi valgono le norme di legge emanate in materia.

Art. 32.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti, per crediti di lavoro, nei confronti del datore di lavoro subentrante quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 33.

COMPARTECIPAZIONE

Nella eventualità che tra conduttore e obbligato si addivenga nella determinazione di fare delle compartecipazioni a colture cerealicole e stagionali, la cui efficacia è dipendente dal rapporto di lavoro preesistente, la disciplina del rapporto di compartecipazione sarà concordata tra le parti, in attesa della stipulazione del contratto di compartecipazione stagionale.

Qualora tra le parti si raggiunga l'accordo della compartecipazione viene a cessare la somministrazione gratuita del grano.

Art. 34.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Gli articoli contenuti nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori esistenti nella provincia.

Art. 35.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore è tenuto ad avere cura degli attrezzi ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili. Là dove vige la consuetudine o l'uso di fornire da parte della azienda gli attrezzi di lavoro, tale consuetudine rimane.

Art. 36.

EFFICACIA DEL PATTO

Gli articoli contenuti nel presente contratto hanno carattere tassativo ed impegnativo per le Organizzazioni contraenti, sempre fermo restando il disposto dell'articolo 34.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza degli articoli in esso contenuti.

Art. 37.

SALARI E SCALA MOBILE

I salari sono quelli risultanti dalle tabelle, aggiornate al 1° agosto 1955, tabelle che si considerano allegate al presente contratto.

Rimane immutata l'applicazione del congegno della scala mobile, così come previsto dall'Accordo nazionale stipulato in data 24 settembre 1952.

TABELLE SALARIALI
(art. 37 del contratto)

Tabella salariale riguardante gli Obbligati che risiedono in azienda con l'uso gratuito della casa di abitazione, in vigore nella provincia di Roma.

LAVORI ORDINARI

Lavori vari	194,48
Bifolchi	241,04
Bracciante di orto	241,04
Carrettiere con alloggio, a settim.	1.564,88
Bracciante di piante e fiori	231,52
Zappatori, vangatori, lavori colturali di oliveti, ecc.	231,52

LAVORI SPECIALIZZATI

Palaroli allo asciutto	288,72
Palaroli in acqua	355,36
Imboccatori - trebbia e pressa	289,94
Portatori olivi	194,56
Innestatori	312,08
Spongaroli	269,72
Capoccia di orto	213,68
Giardiniere vivaista	295,20
Aiuto Giardiniere	194,56
Ausiliari aziendali	194,56
Capo Frantoio - traz. mecc.	233,76
Capo Frantoio - traz. anim.	233,76
Trattorista	265,58

LAVORI STAGIONALI

Falciatura foraggi	241,04
Raccoglitura foraggi e formazione fienili	131,52
Trebbiatura: saccaroli	250,64
Trebbiatura: squadra uomini	217,04
Pressatura fieno e paglia: squadra	230,40
Mietitura cereali	236,88
Trattamento anticrittogamico	208,32
Coglitura olive: uomini	205,16
Coglitura olive: donne	167,99
Raccoglitura olive: donne	155,04
Frangitura olive: mezzi meccanici	236,88
Frangitura olive: mezzi animali	236,88
Sementarello	236,88
Coglitura frutta	240 —

Tabella salariale riguardanti gli Obbligati che risiedono in azienda con l'uso della casa di abitazione e delle altre prestazioni fatte ai salariati della prov. di Roma.

LAVORI ORDINARI

Lavori vari	176,88
Bifolchi	224,48
Bracciante di orto	224,48
Bracciante di piante e fiori	214,96
Zappatori, vangatori, lavori colturali di oliveti, ecc.	214,96

LAVORI SPECIALIZZATI

Palaroli allo asciutto	272,08
Palaroli in acqua	338,80
Imboccatori trebbia e pressa	262,58
Potatori olivi	167,36
Innestatori	272,08
Spongaroli	241,72
Capoccia di orto	262,58
Giardiniere vivaista	262,58
Aiuto giardiniere	167,36
Ausiliari aziendali	167,36
Capo frantoio - traz. mecc.	205,44
Capo frantoio - traz. anim.	205,44
Trattorista	234 —

LAVORI STAGIONALI

Falciatura foraggi	224,48
Raccoglitura foraggi e formazione fienili	214,96
Trebbiatura: saccaroli	224,48
Trebbiatura: squadra uomini	195,89
Pressatura fieno e paglia: squadra	209,91
Mietitura cereali	214,96
Trattamenti anticrittogamici	186,40
Coglitura olive: uomini	186,40
Coglitura olive: donne	157,76
Raccoglitura olive: donne	148,08
Frangitura olive - mezzi mecc.	214,96
Frangitura olive - mezzi anim.	214,96
Sementarello	214,96
Coglitura frutta	224,48

Tabella salariale riguardanti gli Obbligati che risiedono fuori azienda in vigore nella provincia di Roma

LAVORI ORDINARI

Lavori vari	202 —
Bifolchi	259 —
Bracciante di orto	259 —
Bracciante di piante e fiori	239 —
Zappatori, vangatori, lavori colturali di oliveti, ecc.	239 —

LAVORI SPECIALIZZATI

Palaroli allo asciutto	299 —
Palaroli in acqua	369 —
Imboccatori (trebbia e pressa)	200 —
Potatori olivi	201 —
Innestatori	323 —
Spongaroli	280 —
Capoccia di orto	201 —
Giardiniere vivaista	305 —
Aiuto giardiniere	201 —
Ausiliari aziendali	201 —
Capo frantoio - traz. mecc.	242 —
Capo frantoio - traz. anim.	242 —
Trattorista	275 —

LAVORI STAGIONALI

Falciatura foraggi	250 —
Raccoglitura foraggi e formazione fienili	241 —
Trebbiatura: saccaroli	259 —

Trebbiatura: squadra uomini	222 —
Presatura fieno e paglia: squadra	240 —
Mietitura cereali	245 —
Trattamenti anticrittogamici	212 —
Coglitura olive: uomini	210 —
Coglitura olive: donne	174 —
Raccoglitura olive: donne	160 —
Frangitura olive: mezzi mecc.	245 —
Frangitura olive: mezzi anim.	245 —
Sementarello	245 —
Coglitura frutta	249 —

NOTE ALLE TABELLE SALARIALI

L'orario di lavoro è quello stabilito dal Contratto.

Il conteggio è stato eseguito per otto ore di lavoro.

Le ore straordinarie vanno retribuite con la paga globale maggiorata del 15 %.

La classifica e retribuzione delle categorie è la seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti: 100 % dell'unità piena uomo;

dai 17 ai 18 anni compiuti: 80 % dell'unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti: 75 % dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti: 60 % dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 50 % dell'unità piena uomo.

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti: 70 % dell'unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti: 62 % dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti: 55 % dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 50 % dell'unità piena uomo.

Nella eventualità che tra proprietario ed obbligato si venisse nella determinazione di fare della compartecipazione, peraltro facoltativa, per la coltura del grano o per le colture da rinnovo (granoturco, fave, patate, ecc., ecc.) le condizioni della compartecipazione saranno stabilite tra le parti in modo però da fissare una cifra che dovrà incidere in diminuzione sul salario.

La *gratifica natalizia* da corrispondere agli obbligati è in ragione di n. 22 giornate l'anno — se si raggiungono le 200 giornate lavorative — in caso contrario va pagata in dodicesimi, come per il salariato.

Qualora i lavoratori obbligati coltivassero (grano o granoturco, patate o altri prodotti) a compartecipazione con il proprietario, non hanno diritto alla indennità di caropane prevista dalle leggi in vigore e cioè: L. 30 per il compartecipante e L. 20 per ogni componente la famiglia a carico e ciò per ogni giornata di effettivo lavoro.

Dal salario giornaliero dovranno essere detratte, per il « Fondo Adeguamento Pensioni » L. 13,10 per gli uomini e L. 7,20 per le donne e ragazzi.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 17 APRILE 1956
PER I SALARIATI AGRICOLI FISSI DELLA PROVINCIA DI ROMA

L'anno 1956, il giorno 17 del mese di aprile, in Roma, presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Roma, in via Teatro Marcello n. 47

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI ROMA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Dante Di Marziantonio,* assistito dal Direttore comm. *Mattia Armenante* e dal dott. *Alberto Pisinicca,* Capo del Servizio Sindacale della stessa Unione;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Attico Tabacchi,* assistito dal Direttore *Piero Angelucci*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI, rappresentata dal Segretario Provinciale sig. *Mario Pochetti* e dai sigg. *Pizzotti Salvatore* e *Piersigilli Domenico* della Segreteria Provinciale; è presente il dott. *Mari Mammucari,* Segretario Responsabile della Camera Confederale di Roma e Provincia;

l'UNIONE SINDACALE DI ROMA, rappresentata dal suo Segretario *Parsi Francesco* e dal sig. *Veronesi Giuseppe,* Segretario Provinciale della Federazione Salariati e Braccianti C.I.S.L.;

l'U.I.L. TERRA-PROVINCIALE, rappresentata dal dottor *Ugo Sebastiani;*

E' presente l'on.le *Secondo Ramella,* Segretario della Camera Sindacale Provinciale;

* * *

L'anno 1956, il giorno 17 del mese di aprile, in Roma, presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Roma, in via Teatro Marcello n. 47

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI ROMA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Dante Di Marziantonio, assistito* dal Direttore della stessa comm. *Mattia Armenante* e dal dott. *Alberto Pisinicca,* Capo del Servizio Sindacale della stessa Unione;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Attico Tabacchi,* assistito dal Direttore *Piero Angelucci*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DEI BRACCIANTI - SALARIATI ED OPERAI SPECIALIZZATI AGRICOLI DELLA C.I.S.N.A.L.-TERRA DI ROMA, rappresentata dal Reggente la Segreteria avv. *Nicola Fazio,* assistito dal dott. *Mario Masiello* reggente Segretario dell'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.A.L. di Roma e dal sig. *Marino Tilli,* Capo dell'Ufficio Sindacale dell'Unione stessa;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo di lavoro per i Salariati agricoli Fissi della provincia di Roma.

PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

DEFINIZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo fissa le norme da valere tra i datori di lavoro ed i lavoratori agricoli aventi la qualifica di salariati fissi.

Il presente Contratto Collettivo ha carattere provinciale ed è a tempo indeterminato e potrà essere disdettato da una delle parti contraenti, con un preavviso di sei mesi prima della scadenza dell'annata agraria.

Il presente contratto, anche se disdettato, rimarrà in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO E SUA CLASSIFICA

Sono salariati fissi quei lavoratori vincolati con contratto non inferiore a due annate agrarie, come previsto dalla legge, con rapporto ininterrotto, prestazione continua, salario annuale, con pagamento mensile.

I salariati si distinguono nelle seguenti categorie: Fatutto, Carrettiere, Bifolco, Guardia Casale, Guardiano, Fattoretto o Capo d'opera, Meccanico, Autista, Trattorista, Facocchio o Staccionataro, Fabbro ferraio, Muratore, Artigiano generico, Capoccia di Vaccheria, Capoccia di Buoi o Massaro, Vaccaro, Mungitore meccanico, Buttero o Cavallaro, Stallino o Manzolaro, Ortolano, Giardiniere, Vivaista, Vignarolo.

Art. 3.

CONTRATTI AZIENDALI ED INDIVIDUALI

All'atto dell'assunzione tra datore di lavoro e lavoratore verrà redatto e firmato, in duplice copia, il contratto individuale di lavoro, da valere a tutti gli effet-

ti di legge. Qualora all'atto della assunzione non venisse redatto il contratto scritto, valgono, a tutti gli effetti le norme del presente contratto.

La disdetta del contratto individuale dovrà essere data dalle parti non oltre il 31 maggio per la fine della annata agraria. La disdetta è valida se firmata da ambo le parti, oppure se data con cartolina raccomandata con r.r.

I contratti individuali in deroga al presente non sono validi, se non ratificati dalle rispettive Organizzazioni Sindacali. I contratti collettivi aziendali dovranno essere stipulati con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali di categoria.

Art. 4.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei salariati avviene attraverso gli Uffici di collocamento, secondo le norme di legge in vigore, su richiesta del datore di lavoro o di chi per esso.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

La durata del Contratto individuale è quella stabilita dalle leggi in vigore.

Nella eventualità che qualche contratto di salariato fisso abbia avuto origine non in coincidenza dell'inizio dell'annata agraria, il biennio decorre dall'inizio di fatto del contratto stesso e, conseguentemente, la disdetta, in questo caso, dovrà essere data sempre 4 mesi prima della scadenza di diritto del contratto.

Il datore di lavoro, se il lavoratore è d'accordo, potrà far proseguire il rapporto fino al termine della competente annata agraria, con l'intesa però che il rapporto deve intendersi risolto in linea di diritto, agli effetti del biennio, al momento della scadenza del biennio effettivamente maturato.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

Il salariato di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 15 giorni, durante il quale è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto, con il solo pagamento della retribuzione dovuta per il periodo effettivo di lavoro prestato. Superato tale periodo il lavoratore si intende assunto definitivamente.

Art. 7.

RECUPERI

Nel caso in cui per intemperie, non fosse possibile nella giornata eseguire l'intero orario normale, è ammesso il recupero, entro la settimana e nel limite massimo di due ore giornaliere; comunque a tali effetti la giornata di lavoro non può superare le 10 ore complessive.

Il lavoro praticato per il recupero dei salariati va a compenso del tempo perduto.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non potrà eccedere la media delle ore otto giornaliere. L'orario di lavoro è così stabilito per i vari mesi dell'anno:

novembre - dicembre - gennaio . . .	ore 7
maggio - giugno - luglio	ore 9
per tutti gli altri mesi	ore 8

Il lavoro ha inizio e termine sul luogo di lavoro, i salariati che non potessero essere interamente utilizzati nelle loro specifiche mansioni, potranno essere comandati ad eseguire qualsiasi altro lavoro nell'azienda.

Resteranno ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO - NOTTURNO - FESTIVO

E' consentito il lavoro straordinario, oltre l'orario normale, soltanto in casi di particolare e riconosciuta urgenza, e nel rispetto della legge.

Il lavoro straordinario non può essere superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	20 %
Lavoro festivo	40 %
Lavoro notturno	30 %
Lavoro festivo notturno	50 %

Per il riposo festivo si intende quello eseguito nelle domeniche, nei giorni festivi di cui all'art. 20 e nei giorni in cui cade il riposo settimanale non coincidente con la domenica.

Art. 10.

RETRIBUZIONE

La retribuzione è costituita da:

a) paga base;

b) contingenza;

c) generi in natura, quando siano corrisposti per patto o consuetudine.

Art. 11.

CLASSIFICAZIONE DELLE ZONE

1ª ZONA (litoranea)

Santa Severa, Furbara, Monte Tosto, Cento Corvin, Campo di Marte, Cerenovo a Zambera, Acilia, Ladispoli, Palo, Palidoro, Maccarese, Torre in Pietra, Campo Salino, Porto, Ponte Galera, Monte S. Paolo, Bonifica di Ostia, Dragone, Dragoncello, Isola Sacra, Ostia Aldobrandini, Ostia Chigi, Ostia Lido, Palocco, Malafede Ostia Ravennate, Ostia Scavi, Castel Fusano, Capocotta, Guardiciola, Capo Ascolano, Campo Selva, S. Pro-

cula, Castagnola, Pian Cimino, Pratica, Campo Jemini, Ardea, Casa Lazzera, Le Salsarie, Fossignano, Campo del Fico, Tor S. Lorenzo, Lagogna, Buonriposo, Vaccareccia, Crocetta di Pratica, Banditella Monti, Cerqueto, La Fossa, Pian di Frassi, Comune di Pomezia e Frazioni.

2ª Zona (Agro Romano)

Comprende tutte le tenute del Comune di Roma, non menzionate e comprese nel territorio della Prima Zona.

3ª Zona

Comprende tutte le tenute di Anzio e Nettuno.

4ª Zona

Comprende tutti i terreni esistenti nei paesi e Comuni montani e collinosi della provincia, non richiamati nelle zone precedenti.

Art. 12.

PAGA IN DENARO

QUALIFICHE	ZONA I Salario base	ZONA II Salario base	ZONA III Salario base	ZONA IV Salario base
Fatutto	7.790	6.815	7.573	6.342
Carrettiere	9.143	8.061	8.764	7.573
Bifolco	8.223	7.465	7.789	7.248
Guardia Casale	9.143	8.665	8.872	8.115
Guardiano	9.414	8.872	9.143	8.331
Fattoretto o capo d'opera	8.803	8.115	8.331	9.790
Meccanico	11.037	9.954	10.496	9.414
Autista	10.496	9.414	9.955	8.872
Trattorista	9.414	8.872	9.143	8.331
Facocchio o staccianataro	9.414	8.872	9.143	8.331
Fabbro ferraio	9.414	8.872	9.143	8.331
Muratore	9.414	8.872	9.143	8.331
Artigiano generico	9.414	8.872	9.143	8.331
Capoccia di vaccheria	11.037	9.954	10.496	8.872
Capoccia di buoi o massaro	9.414	8.548	8.872	8.331
Vaccaro	9.954	9.143	9.414	7.789
Buttero o Cavallaro	8.548	8.331	8.331	7.248
Stallino o manzolaro	9.198	8.872	8.872	7.248
Ortolano	8.331	7.790	7.789	7.248
Giardiniere	9.414	9.414	9.414	9.414
Vivaista	8.331	8.331	8.331	8.331
Vignarolo	8.872	8.331	8.331	8.331

Art. 13.

SCALA MOBILE

Rimane immutata l'applicazione del congegno di scala mobile, così come previsto dall'accordo nazionale, stipulato in data 24 settembre 1952.

Art. 14.

FORNITURE GENERI

Al salariato sarà settimanalmente somministrata la legna per uso familiare nella misura di due fascette mercantili, al capoccia di vaccheria ed al vaccaro sarà corrisposto un litro di latte al giorno.

Nei Comuni nei quali vige l'uso della Concessione dell'uva del vino e di altri generi, tale consuetudine sarà mantenuta.

Art. 15.

ACQUISTO GENERI

I salariati, per le esclusive esigenze della propria famiglia, potranno acquistare dalla azienda le derrate che questa produce. Esse verranno addebitate ai corrispondenti prezzi praticati dal commercio all'ingrosso all'atto dell'acquisto del prodotto.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi, è determinata nei modi seguenti, salvo le condizioni di miglior favore:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti: 100 % dell'unità piena uomo;

dai 17 ai 18 anni compiuti: 80 % dell'unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti: 75 % dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti: 60 % dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 50 % dell'unità piena uomo.

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti: 70 % dell'unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti: 62 % dell'unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti: 55 % dell'unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 50 % dell'unità piena uomo.

Art. 17.

PAGAMENTO

Il pagamento deve essere effettuato mensilmente. E' data facoltà al salariato di richiedere nel corso del mese acconti proporzionali alle giornate effettivamen prestate.

In ogni caso, il pagamento deve essere effettuato entro la settimana immediatamente successiva allo scadere del mese.

Art. 18.

COMPUTO DELLE INDENNITÀ

Agli effetti del computo delle indennità previste dal presente contratto si stabilisce che la giornata di paga del salariato, si ottiene dividendo per 26 giornate la retribuzione mensile.

Art. 19.

CASA ED ANNESSI

Il salariato avrà diritto al godimento della casa di abitazione per sè e la famiglia che dovrà rispondere ai bisogni igienici e morali della stessa.

Gli ambienti devono essere salubri ed imbiancati ad ogni cambio di famiglia ed in caso di lunga permanenza della stessa famiglia, quando se ne presenti la necessità.

Il salariato ha l'obbligo di tenere la casa pulita, senza produrre danni o deperimenti di cui risponderà anche se causati da trascuratezza e negligenza.

Al salariato è fatto divieto di alloggiare persone estranee alla propria famiglia.

Il salariato ha diritto all'uso di un porcile per uno solo capo, nonchè di un pollaio per l'allevamento massimo di n. 20 galline le quali dovranno essere mantenute, a cura del salariato, nell'interno del recinto che l'azienda dovrà fornire, in modo che il pollame non danneggi le colture.

Ai salariati, qualora il datore di lavoro si trovasse nella impossibilità di fornire il porcile, il pollaio o l'orto, dovranno essere corrisposte le seguenti indennità annue:

L. 3.000 per il porcile;
L. 3.000 per il pollaio;
L. 3.000 per l'orto.

Art. 20.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti giorni:

1 - Il primo dell'anno;
2 - Il giorno dell'Epifania;
3 - Il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4 - Il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
5 - Il lunedì dopo Pasqua;
6 - Il giorno dell'Ascensione;
7 - Il giorno del Corpus Domini;
8 - Il 1° maggio - Festa del Lavoro;
9 - Il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10 - Il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
11 - Il 15 agosto - Assunzione della B.V.M.;
12 - Il 1° novembre - Ognissanti;
13 - Il 4 novembre - Giorno dell'Unità Nazionale;
14 - L'8 dicembre - Giorno dell'Immacolata Concezione;
15 - Il 25 dicembre - Natale;
16 - Il 26 dicembre S. Stefano;
17 - La Festa del Patrono del luogo.

Art. 21.

FERIE ANNUALI

A tutti i salariati fissi, che abbiano almeno compiuto un anno di servizio ininterrotto nella stessa azienda, spetta un periodo di ferie annuali di otto giorni, interamente retribuiti con una paga base, indennità di contingenza e generi in natura.

Per l'epoca delle ferie si terrà conto delle esigenze della azienda e del desiderio del lavoratore.

Qualora il lavoratore non fruisca di tutte o di una parte delle ferie, il periodo di ferie non usufruito verrà retribuito con una maggiorazione del 100 % sulla paga globale.

Art. 22.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutti i salariati fissi hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica e di usufruire delle festività nazionali ed infrasettimanali previste dalle disposizioni di legge.

Se particolari necessità dell'azienda esigessero, anche nei giorni destinati a riposo e quelli destinati a festività nazionali ed infrasettimanali, la presenza di alcuni salariati (di massima i vaccari), i lavoratori che liberamente, volontariamente, accettino a prestare la loro opera in quei determinati giorni, saranno retribuiti con un compenso forfettario mensile di L. 7.000.

I lavoratori rimangono tuttavia liberi di godere integralmente del diritto al riposo settimanale, come rimangono liberi quei datori di lavoro che volessero, nei giorni destinati al riposo, sostituirsi ai lavoratori svolgendo essi stessi (coltivatori diretti) le mansioni dei salariati o volessero sostituirli co altri lavoratori.

Per quanto riguarda il compenso forfettario rimane stabilito che alla fine di ogni annata agraria le parti contraenti del presente patto, qualora si fossero verificate variazioni in più o in meno sul salario in denaro, gli effetti dell'applicazione della scala mobile, si riuniranno per stabilire le modifiche del compenso stesso.

Art. 23.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per quanto riguarda le assicurazioni sociali e le previdenze, le parti si riportano alle disposizioni di legge in materia.

Art. 24.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui si sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio, che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione ed a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 25.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, pur avendo diritto il lavoratore a percepire all'atto della chiamata o del richiamo, le indennità previste in caso di licenziamento.

Il lavoratore è tenuto a porsi a disposizione del datore di lavoro entro 30 giorni dalla data del congedo o del cessato richiamo; diversamente il rapporto di lavoro deve intendersi risoluto alla data del congedo o del cessato richiamo.

Art. 26.

MORTE DEL SALARIATO

In caso di morte del salariato, il datore di lavoro, sarà tenuto a corrispondere agli aventi diritto una liquidazione uguale a quella di anzianità oltre un mese di salario globale.

La famiglia del salariato defunto avrà, inoltre, diritto a godere della casa, del porcile, del pollaio e dell'orto per i 60 giorni successivi al decesso del salariato.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo del raccolto in corso al momento del decesso. Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Art. 27.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nei modi seguenti:

1 - *Con il richiamo orale nei casi*:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi lo inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine o agli attrezzi;

c) che si presentí al lavoro in stato di ubriachezza.

2 - *Con il richiamo scritto*, nel caso di recidiva nelle stesse infrazioni di cui sopra.

3 - *Con la sospensione per una settimana*, nei casi di recidiva nella stessa causa che ha determinato il richiamo scritto.

4 - *Con il licenziamento in tronco, nel caso di infrazioni più gravi e cioè*:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o il suo rappresentante;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, coltivazioni, agli stabili ed al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati infamanti;

e) recidiva nei casi che hanno dato luogo al provvedimento di sospensione.

Art. 28.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari sarà fatta entro 3 giorni dalla avvenuta infrazione, con apposita comunicazione scritta nei casi di cui al comma 1, 2, 3 dell'articolo « Provvedimenti Disciplinari ».

Il licenziamento in tronco verrà comunicato mediante lettera raccomandata R.R. e rende obbligatorio per il salariato colpito l'abbandono del fondo entro 15 giorni, lasciando liberi i locali, con annessi e connessi, di persone interposte, salvo decisione diversa del Magistrato.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

L'indennità di anzianità, da corrispondere al lavoratore in caso di risoluzione del rapporto di lavoro sarà conteggiata sulla intera retribuzione (paga base - contingenza e generi in natura) percepita all'atto della risoluzione per ogni anno di servizio prestato nelle seguenti misure:

a) per anzianità maturata a tutto il 30 settembre 1949, n. 4 giorni per ogni anno di servizio;

b) per anzianità maturata a decorrere dal 1° ottobre 1949, n. 6 giorni per ogni anno di servizio.

L'indennità di anzianità dopo l'anno compiuto, sarà frazionabile in dodicesimi qualora il rapporto cessi prima della scadenza di una intera annata agraria successiva alla prima.

Detta indennità spetta anche nei casi di morte del lavoratore o nel caso di cessazione di rapporto di lavoro per sopraggiunti limiti di età o per effetto di infermità o di infortunio.

Nel caso di morte l'indennità di anzianità spetta agli aventi diritto.

Art. 30.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Le eventuale controversie individuali che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente Contratto Collettivo o, comunque, nello svolgimento del rapporto di lavoro e denunciate dalle parti interessate alle proprie Organizzazioni per il tentativo di conciliazione, dovranno essere esplicate entro 15 giorni dalla denuncia, passati i quali, se non sarà intervenuta la conciliazione, gli interessati potranno demandare la soluzione della controversia ad un arbitro amichevole compositore.

Le controversie di carattere collettivo che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente Contratto di Lavoro saranno esaminate per la loro sollecita ed amichevole composizione dalle Associazioni contraenti.

Qualora la composizione di dette controversie risultasse impossibile, anche eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni nazionali, esse potranno essere demandate di accordo tra le parti, ad una Commissione paritetica presieduta da un Presidente scelto di accordo dalle Organizzazioni contraenti, ed in mancanza dalle Organizzazioni nazionali di categoria.

Art. 31.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuito, durante il quale è considerato, a tutti gli effetti, in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Rimangono ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 32.

TRASFORMAZIONE DELL'ORDINAMENTO PRODUTTIVO DELL'AZIENDA

Nel caso in cui per esigenze tecniche dell'azienda, in ordine a trasformazione della medesima per incremento produttivo, con piano approvato dall'Ispettorato Provinciale dell'Agricoltura, si dovesse dar luogo a modificazioni di mansioni dei lavoratori impiegati, il datore di lavoro può adibire il lavoratore ad altre mansioni mantenendo il salario per la qualifica per la quale è stato assunto, se superiore il lavoratore però può non accettare tale qualifica.

In questo caso potrà essere dimissionario previo pagamento delle indennità di anzianità previste dal presente contratto e con preavviso non inferiore a 60 giorni.

Art. 33.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Se per esigenze dell'azienda o per altre cause non imputabili al lavoratore, durante il corso dell'annata agraria, gli venissero affidate mansioni di qualifica inferiore, egli conserverà tutti i diritti della qualifica precedente.

Se, viceversa, gli venissero affidate mansioni di qualifica superiore, avrà diritto a percepire, per la durata di comando, il salario corrispondente a tale qualifica.

Qualora però il lavoratore svolga mansioni di qualifica superiore, per la maggior parte dell'annata agraria, avrà diritto al mutamento definitivo della qualifica.

Art. 34.

DELLA COMPARTECIPAZIONE

Nella eventualità che tra conduttore e salariato si addivenga nella determinazione di fare delle compartecipazioni a colture cerealicole o stagionali, la cui efficacia è dipendente del rapporto di lavoro preesistente, la disciplina del rapporto di compartecipazione sarà concordata dalle due parti, in attesa della stipulazione del contratto provinciale di compartecipazione.

Art. 35.

SOMMINISTRAZIONE GRATUITA DEL GRANO

Al salariato, alla moglie ed ai figli conviventi, dai 2 ai 14 anni compiuti, spetta una somministrazione gratuita di q.li 2 di grano all'anno. Ai figli conviventi sotto i 2 anni, il quantitativo è ridotto a kg. 50.

La somministrazione va estesa anche ai figli di età superiore ai 14 anni, qualora prestino la loro opera come salariati nell'azienda, o in caso che documentino la frequenza di una scuola media. In questo caso la somministrazione cessa comunque al compimento del 18° anno di età.

La somministrazione gratuita del grano viene a cessare allorquando il salariato accetti una compartecipazione di cereali.

Art. 36.

GRATIFICA NATALIZIA

A tutti i salariati fissi spetta una gratifica natalizia pari a n. 25 giornate di paga globale (paga base - contingenza - e generi in natura).

Detta gratifica è frazionabile in dodicesimi per quei casi di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e per coloro che, alla data del 25 dicembre, avessero meno di un anno di anzianità.

Art. 37.

ATTREZZI DI LAVORO

Tutti i salariati hanno il preciso obbligo di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed ogni altra cosa loro affidata dal datore di lavoro e risponderanno delle eventuali perdite imputabili a colpa e negligenza del lavoratore.

Art. 38.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le condizioni di miglior favore in atto alla data della stipulazione del presente accordo, restano in vigore.

Art. 39.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia

Art. 40.

DIARIE

Ai salariati comandati fuori azienda e costretti a consumare il pasto o a pernottare fuori azienda, oltre alle spese di viaggio, saranno rimborsate le spese di vitto e alloggio effettivamente sostenute.

Art. 41.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti o puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 42.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 43.

DECORRENZA DEL CONTRATTO

Tutte le clausole del presente contratto avranno la loro efficacia a partire dal 1° ottobre 1955, ad eccezione del compenso forfettario concordato nell'art. n. 22, che decorrerà dal 1° aprile 1956.

PARTE II

Art. 44.

Fatutto.

E' il salariato che non ha attribuzioni specifiche e che esegue i lavori e servizi agricoli in genere che gli vengono ordinati.

Bifolco o cavallante.

Il bifolco ha in consegna due bovini da lavoro e relativi ordigni e macchine che deve curare e governare e con i quali esegue tutti i lavori richiesti dal conduttore dell'azienda o chi per esso.

Quando non occorre lavorare con il bestiame, sarà adibito ad altri lavori facendo l'orario come il personale occupato in quel lavoro, dedotto il tempo occorrente al governo del bestiame in consegna.

Qualora venga adibito per l'intera giornata al lavoro di falciatura a mano insieme ai braccianti, avrà le stesse condizioni di lavoro dei giornalieri, meno che per quanto riguarda l'orario, dal quale dovrà sempre essere dedotto il tempo occorrente al governo del bestiame.

I buoi di ricambio che possono essere nell'azienda nella proporzione massima di una coppia ogni quattro, dovranno essere governati nella totalità dai bifolchi stessi.

Il cavallante ha in consegna una pariglia di cavalli ed ha gli stessi doveri ed obblighi del bifolco.

Capoccia di buoi.

Avrà la sorveglianza e la disciplina del gruppo di persone sottoposte, nonchè gli attrezzi e del bestiame da lavoro a lui dato in consegna.

Deve sorvegliare l'attività dei dipendenti, il governo del bestiame, la cura di esso, la esecuzione del lavoro di campagna e dovrà sostituire in via eccezionale un dipendente temporaneamente mancante.

Se l'azienda o la ranca di essa non ha importanza tale da richiedere la presenza del capoccia, uno degli addetti al servizio di cui trattasi potrà avere mansioni di capoccia (capoccetta) pur lavorando come gli altri, ed in questo caso avrà una indennità pari alla differenza tra il suo salario e quello del capoccia di buoi.

Capoccia di vaccheria.

Il capoccia delle vaccherie, oltre agli oneri del vaccaro, di cui all'articolo corrispondente, avrà la sorveglianza e la disciplina del gruppo di vaccari sottoposti, nonchè degli attrezzi e del bestiame e dovrà anche curare l'osservanza di tutte le altre norme per il funzionamento razionale della vaccheria a lui affidata.

Vaccaro.

L il salariato addetto al bestiame da latte. Avrà la cura di non più di 12 vacche da latte (a frutto), oltre a due capi di allevo fino allo svezzamento completo.

Avrà l'obbligo della falciatura, carico e trasporto dei foraggi e mangimi, oltre quello del trasporto e sistemazione del letame alla concimaia. Il vaccaro che avrà la cura di più di 12 vacche e sino al massimo di 16 (con allevo sino a 3 capi), avrà a suo carico il solo lavoro di stalla e precisamente: la pulizia, preparazione distribuzione del mangime, abbeveratura, mungitura, carico, trasporto e sistemazione del letame alla concimaia.

Il datore di lavoro potrà affidare ai vaccari anche vacche asciutte, giovenche e manze. Agli effetti della dotazione normale si stabilisce che una vacca in lattazione possa essere sostituita con due dei suddetti capi.

Oltre le cure precedenti, i vaccari dovranno provvedere a turno alla assistenza dei parti, cure sanitarie e sorveglianza diurna e notturna in stalla e al pascolo, nonchè alla scrupolosa osservanza di tutte le prescrizioni del regolamento di igiene.

I camiciotti e i berretti, quando siano prescritti dalle Autorità competenti, saranno forniti dal datore di lavoro.

Il vaccaro provvederà in proprio alla pulizia ed alle piccole riparazioni dei medesimi.

Se il vaccaro è addetto alla sola mungitura e relativi oneri di vacche brade, il numero di vacche per ogni salariato sarà di 22.

Massaro.

E' il salariato preposto alla sorveglianza e disciplina del personale addetto al bestiame della azienda, escluse le vacche da latte stabulate.

Ha in consegna tutto il bestiame relativo e ne risponde anche per gli sconfinamenti.

Provvede a tutte le operazioni inerenti alla buona conservazione del bestiame stesso.

Nelle aziende agricole di poca importanza, come si è detto per il Capoccia, uno dei butteri o cavallari potrà avere mansioni di massaro con compenso pari alla differenza esistente tra il suo salario e quello del massaro.

Buttero o cavallaro.

E' addetto al bestiame dell'azienda. Provvede a tutte le cure che il bestiame richiede sia per la sorveglianza, spostamento, raduni domatura, marcatura e cure sanitarie in genere.

Aiuta alla ferratura quando è necessario; avrà inoltre la cura e il governo della cavalcatura e relativa bardatura. Per ogni cavallo o mulo domato competerà al buttero o cavallaro una indennità di L. 3.500.

Guardiano.

E' colui che ha la sorveglianza e tutela delle cose, frutti, bestiame dell'azienda, contro la manomissione da parte di terzi.

Avrà la custodia e governo della cavalcatura qualora gli venga affidata.

Capo d'opera o fattoretto.

E' a capo di un gruppo di operai, ne dispone, sorveglia e dirige i lavori, secondo le direttive e gli ordini ricevuti. Quando non ha da sorvegliare operai potrà essere adibito ad altri lavori.

Guardia casale.

Ha la responsabilità della pulizia, dell'ordine e guardiania del casale e dintorni. Provvede all'approvvigionamento dell'acqua potabile e della legna per il casale, eseguendo anche altri lavori occasionali.

Qualora gli venissero affidati in consegna i magazzini, gli verrà data una indennità pari al 10% del salario globale a lui spettante.

Carrettiere.

Il carrettiere avrà in consegna fino a tre equini da lavoro con bardatura ed ordegni, che deve curare e governare e con i quali eseguire tutti i lavori richiesti dal conduttore del fondo o chi per esso, adoperando le diverse macchine del caso.

Quando non occorre lavorare con gli equini, sarà adibito ad altri servizi agricoli, facendo l'orario come il personale occupato in quel lavoro, dedotto il tempo occorrente al governo del bestiame in consegna.

Meccanico.

E' addetto alle macchine ed attrezzi esistenti presso l'azienda, alle riparazioni che richiedono, alla conduzione di locomobile in servizio della e per l'azienda; alle esecuzioni dei diversi lavori di cui può essere incaricato ed eventualmente alla condizione dei trattori.

Stallino.

E' addetto alla cura e governo del bestiame da lavoro stabulato con un massimo di 24 capi se bovini e 15 capi se equini. Ha inoltre la cura e responsabilità della pulizia, del buon uso e della conservazione delle bardature, finimenti e veicoli usati dal conduttore del fondo e dal personale direttivo dell'azienda.

Manzolaro.

Ha la custodia e la responsabilità del buon governo del bestiame di allevamento, sia alla stalla che al pascolo, e deve trasportare e sistemare il letame in concimaia.

Data la particolare forma di allevamento del bestiame nella provincia di Roma (semibrado) la dotazione normale dei capi affidati ai manzolari, sarà di n. 33. Nei casi di allevamento esclusivamente stallino, la dotazione sarà di n. 24 capi.

Nella dotazione di bestiame del manzolaro potrà essere compreso un paio di capi da lavoro per il trasporto dei mangimi e lattiere.

Trattorista.

Normalmente è adibito alla conduzione delle motoaratrici delle macchine in genere, avendo pure la responsabilità della pulizia, delle piccole riparazioni e della buona conservazione delle medesime.

Artigiano aziendale.

(Facocchio - Ferracocchio - Falegname - Fabbro - Muratore). Sono gli artigiani che essendo assunti con contratto annuale, prestano la loro opera nella stessa azienda e per tutti i lavori della loro arte che nella stessa azienda possono occorrere.

Vignarolo.

E' il salariato che, alle dipendenze del conduttore del fondo o chi per esso, ha affidata la coltivazione di un appezzamento di vigna ed esegue e fa eseguire, nel corso dell'annata, tutte le operazioni colturali necessarie alla vigna stessa nel tempo e nei modi che gli saranno prescritti.

Ortolano.

E' il salariato che, alle dipendenze del conduttore del fondo o chi per esso, ha affidata la coltivazione e la sorveglianza di un appezzamento di orto che esegue e fa eseguire, nel corso dell'annata, tutte le operazioni colturali necessarie all'orto stesso, nel tempo e nei modi che gli saranno prescritti.

Garzoni apprendisti.

Ai garzoni apprendisti assunti come salariati fissi per le singole categorie specializzate, la retribuzione non potrà essere inferiore al 50 % di quella delle corrispondenti categorie.

La durata dell'apprendistato non potrà essere superiore a mesi 18.

Il contratto di apprendista per salariati di età superiore ai 18 anni dovrà risultare da speciale patto aggiunto, il quale sarà valido soltanto se vistato dalle organizzazioni contraenti.

Autista.

E' quel lavoratore provvisto di patente automobilistica addetto alla manutenzione e conduzione di autoveicoli di proprietà o in servizio nella azienda ed adibiti esclusivamente ai servizi dell'azienda stessa.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 434.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri della provincia di Lucca.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 novembre 1947, per i dipendenti da aziende artigiane di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini;

Visto, per la provincia di Lucca, l'accordo collettivo integrativo 20 novembre 1950, per i lavoratori dipendenti da aziende artigiane esercenti l'attività di barbiere, stipulato tra il Gruppo Provinciale dei Datori di Lavoro Parrucchieri e la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 22 della provincia di Lucca in data 30 agosto 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Lucca, l'accordo collettivo integrativo 20 novembre 1950, relativo ai lavoratori dipendenti da aziende artigiane esercenti l'attività di barbiere, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di barbieri della provincia di Lucca.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 45. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 NOVEMBRE 1950 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE ESERCENTI L'ATTIVITA' DI BARBIERE NELLA PROVINCIA DI LUCCA

Il giorno 20 del mese di novembre 1950 in Lucca, nei locali della Camera Confederale del Lavoro,

f r a

il sig. *Ciampi Enrico* Capo Gruppo dei Datori di Lavoro Parrucchieri, assistito dai signori *De Santi Ugo, Poli Ubaldo, Domenici Enrico, Bianchi Dino, Lucarini* e *Filidei Oscar*, Segretario dell'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI UNITI DI LUCCA E PROVINCIA;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal suo Segretario Responsabile *Raggiunti* rag. *Mario*, assistito dai sigg. *Fantozzi Anselmo* e *Giorgetti Giuliano*, in rappresentanza dei lavoratori;

presa in esame la richiesta formulata dai lavoratori per un adeguamento salariale in riferimento all'attuale costo della vita, dopo ampia e cordiale discussione è stato convenuto quanto appresso:

Art. 1.

Il salario attualmente in vigore a partire dal 21 novembre 1950 per la 1ª, 2ª e 3ª categoria verrà aumentato di L. 900 settimanali, mentre per i ragazzi e apprendisti si applicheranno i salari settimanali secondo gli scatti sottospecificati, riportati anch'essi nella seguente tabella:

	Capo famiglia	Non capo famiglia
	Lire settimanali	
Lavoratori di 1ª categoria:		
oltre 20 anni	5.700	5.300
dai 18 ai 20 anni	5.400	4.800
Lavoratori di 2ª categoria:		
oltre 20 anni	5.100	4.700
dai 18 ai 20 anni	5.100	4.400
Lavoratori di 3ª categoria:		
oltre 20 anni	4.700	4.300
dai 18 ai 20 anni	4.700	4.000

Ragazzi e apprendisti:	Lire settimanali
se assunti in età di 14 anni	
per il 1° anno	800
per il 2° anno	1.200
per il 3° anno	2.400
per il 4° anno	3.200
se assunti in età di 15 anni	
dal 1° al 12° mese	800
dal 13° al 22° mese	1.200
dal 23° al 32° mese	2.400
dal 33° al 42° mese	3.200
se assunti in età di 16 anni	
dal 1° al 9° mese	800
dal 10° al 18° mese	1.200
dal 19° al 27° mese	2.400
dal 28° al 36° mese	3.200
se assunti in età di 17 anni	
dal 1° al 6° mese	800
dal 7° al 12° mese	1.200
dal 13° al 18° mese	2.400
dal 19° al 24° mese	3.200

Art. 2.

La gratifica natalizia per l'anno 1950 ai lavoratori barbieri verrà retribuita nella seguente misura: 50 per cento delle 200 ore di salario globale in vigore nel dicembre 1950 (totale 100 ore).

Art. 3.

La paga oraria per il calcolo delle 200 ore si ottiene dividendo l'importo settimanale per 48.

Art. 4.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di anzianità. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerati mesi interi.

Art. 5.

Il presente accordo è parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 novembre 1947.

Art. 6.

Il presente accordo ha decorrenza dal 21 novembre 1950 e avrà valore fino a quando non verrà sostituito da altro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 435.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri delle provincie di Ascoli Piceno e Livorno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 12 agosto 1959, per i dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri;

Visto, per la provincia di Ascoli Piceno, l'accordo collettivo integrativo 28 marzo 1960, stipulato tra la Associazione Industriali - Sezione Provinciale dello Spettacolo - e la Federazione Provinciale Lavoratori dello Spettacolo - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Unitaria Lavoratori dello Spettacolo - C.I.S.L. -;

Visto, per la provincia di Livorno, l'accordo collettivo integrativo 11 marzo 1960, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione degli Industriali - Sezione Provinciale dello Spettacolo - e la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo - C.G.I.L. -, la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo - C.I.S.L. -, la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 8 della provincia di Ascoli Piceno, in data 24 giugno 1961, n. 12 della provincia di Livorno, in data 30 giugno 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente ai dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri:

— per la provincia di Ascoli Piceno, l'accordo collettivo integrativo 28 marzo 1960;

— per la provincia di Livorno, l'accordo collettivo integrativo 11 marzo 1960;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri delle provincie di Ascoli Piceno e Livorno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 28 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 33. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 28 MARZO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

L'anno 1960, il giorno 28 del mese di marzo,

tra

la SEZIONE PROVINCIALE INDUSTRIALI DELLO SPETTACOLO DELLA ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI ASCOLI PICENO, rappresentata dai signori: cav. *Emidio Seghetti,* Presidente; *Giovanni Sabatucci,* Vice presidente; p. i. *Giovanni Calabresi* del Comitato direttivo, nonchè dal comm. *Pasquale Crispo,* Direttore dell'Associazione;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, rappresentata dal sig. *Paolini Serafino,* Segretario del Sindacato D.A.C.E.T. e dal sig. *Luzi Fernando,* assistiti dal sig. *Marcello Luzi,* Segretario della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, aderente alla UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Giuseppe Leonetti,* Capo dell'Ufficio tecnico sindacale della C.I.S.L., assistito dal prof. *Dante Risponi,* Segretario generale della UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L.,
è stato stipulato il seguente accordo da valere, ad integrazione dell'accordo nazionale 12 agosto 1959, per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatri della provincia di Ascoli Piceno.

Art. 1.

Le retribuzioni indicate nelle tabelle A) e B) allegate all'accordo salariale nazionale 12 agosto 1959 si intendono riferite ai prestatori d'opera di età superiore ai 20 anni dipendenti dagli esercizi gestiti nei Comuni di Ascoli Piceno, Fermo, S. Benedetto del Tronto e Porto S. Giorgio.

Per tutti gli altri Comuni si applicherà sui minimi stessi la riduzione del 10%.

Per i lavoratori di età inferiore ai 20 anni si applicheranno gli scarti percentuali vigenti.

Art. 2.

Ai dipendenti dagli esercizi di cui allo art. 5 del titolo IV del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti cinema 13 marzo 1957 (piccoli esercizi) saranno corrisposte le retribuzioni di cui alle tabelle A) e B) allegate all'accordo nazionale 12 agosto 1959, con la riduzione complessiva del 15%.

Art. 3.

Alle retribuzioni di cui agli articoli 1 e 2 va aggiunta l'indennità di contingenza in vigore.

Art. 4.

Le parti concordano che non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore esistenti.

Art. 5.

FESTIVITÀ

Con riferimento all'art. 16 del Titolo I del contratto nazionale di lavoro 13 marzo 1957, si determina nel 15 ottobre la giornata festiva da aggiungersi a quelle elencate nell'articolo stesso.

Art. 6.

INDENNITÀ DI MISSIONE

Con riferimento agli articoli 20 (Titolo I) e 18 (Titolo III) del contratto nazionale di lavoro, 13 marzo 1957, ai lavoratori in missione per esigenze di servizio, oltre al rimborso delle spese di viaggio, sarà corrisposta una diaria giornaliera nella seguente misura:

— per un pasto	L.	700
— per due pasti	»	1.400
— per il pernottamento	»	800

Art. 7.

DECORRENZA E DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha decorrenza a tutti gli effetti dal 1° aprile 1960 ed avrà la durata dell'accordo nazionale 12 agosto 1959 del quale è integrativo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 11 MARZO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

Il giorno 11 marzo 1960 presso la Sede dell'Associazione fra gli Industriali della Provincia di Livorno

tra

la SEZIONE DELLO SPETTACOLO rappresentata dal Presidente sig. *Carlo Gragnani* e gli esercenti sigg.: *Marco Razzaguta, Ilio Milanese, Semino Paride* e *Jacopo Sarti* assistiti dal sig. *Natale Bandinelli* dell'Associazione fra gli Industriali

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (C.G.I.L.) rappresentata dal sig. *Elio Casali*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (C.I.S.L.) rappresentata dai sigg.: *Pietro Faccendoni* e *Alberto Tacconi*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (U.I.L.) rappresentata dai sig. *Silvano Marabotti*.

Con riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro 12 agosto 1959 è stato stipulato il presente accordo da valere per i dipendenti degli Esercizi Cinematografici e Cinema-Teatri della Provincia di Livorno.

Art. 1.

La tabella delle retribuzioni minime conglobate, valevole per gli Esercizi Cinematografici e Cinema Teatrali appartenenti alla 1ª, 2ª e 3ª categoria della Città di Livorno, che si allega al presente verbale, è quella stabilita dall'Accordo Nazionale citato.

Art. 2.

Per i dipendenti degli Esercizi di 4ª e 5ª categoria del Capoluogo e da quelli e gli Esercizi di 1ª, 2ª e 3ª categoria della Provincia, le retribuzioni minime conglobate, di cui alla tabella allegata, sono diminuite del 5%.

Art. 3.

Per i dipendenti degli Esercizi di 4ª e 5ª categoria della Provincia, le retribuzioni minime conglobate, di cui alla tabella allegata, sono diminuite dell'8%.

Art. 4.

Per i dipendenti dai locali appartenenti al « Piccolo Esercizio » le retribuzioni minime conglobate, di cui alla tabella allegata, sono diminuite del 10 per cento.

Il presente Accordo avrà decorrenza dal 18 dicembre 1959 ed avrà la stessa durata del Contratto collettivo nazionale.

TABELLA « A »

RETRIBUZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRI DI 1ª, 2ª E 3ª CATEGORIA DEL COMUNE DI LIVORNO

IMPIEGATI - ZONA 2ª

Retribuzione mensile conglobata

		Retribuzione mensile Uomini	Retribuzione mensile Donne
1ª *Categoria*:			
Superiori ai 21 anni . . .	L.	74.151	74.151
2ª *Categoria*:			
Superiore ai 21 anni . . .	»	55.894	48.029
Inferiore ai 21 anni . . .	»	48.478	41.345
3ª *Categoria « A »*:			
Superiore ai 21 anni . . .	»	41.625	35.783
dai 20 ai 21 anni	»	39.997	33.761
dai 19 ai 20 anni	»	38.367	30.390
dai 18 ai 19 anni	»	35.278	28.087
dai 17 ai 18 anni	»	30.390	25.784
3ª *Categoria « B »*:			
Superiore ai 21 anni . . .	»	35.278	30.334
dai 20 ai 21 anni	»	33.705	28.986
dai 19 ai 20 anni	»	32.694	27.132
dai 18 ai 19 anni	»	30.615	23.986
dai 17 ai 18 anni	»	25.896	21.852

TABELLA « B »

RETRIBUZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRI DI 1a, 2a E 3a CATEGORIA DEL COMUNE DI LIVORNO

Retribuzione oraria conglobata

1° Operatore

Paga base	L.	219,55
3° Elemento	»	4,90
	L.	224,45

2° Operatore

Paga base	L.	199,45
3° Elemento	»	3 —
	L.	202,45

Apprendisti operatori

Superiori ai 20 anni	L.	157,30
dai 18 ai 20 anni	»	147,10
dai 17 ai 18 anni	»	116,10
dai 16 ai 17 anni	»	77,60

Operaio specializzato

Paga base	L.	175 —
3° Elemento	»	10,35
	L.	185,35

Operaio qualificato

Paga base	L.	156,20
3° Elemento	»	10,25
	L.	166,45

Operaio comune

Maschera controllo - Affissatore

Paga base	L.	147,40
3° Elemento	»	4,60
	L.	152 —

Maschera comune

Maschera Sala - A

Paga base	L.	140,35
3° Elemento	»	8,20
	L.	148,55

Maschera Sala - B - Uomini

Paga base	L.	130,80
3° Elemento	»	16,40
	L.	147,20

Lucciola

Superiore ai 20 anni

Paga base	L.	112,90
3° Elemento	»	2,45
	L.	115,35

Lucciola

Inferiore ai 20 anni

Paga base	L.	92,60
3° Elemento	»	2,45
	L.	95.05

Personale di pulizia - A

Paga base	L.	134,95
3° Elemento	»	12,50
	L.	147,45

Personale di pulizia - B

Paga base	L.	112,90
3° Elemento	»	2,45
	L.	115,35

Bigliettaio

Superiore ai 20 anni

Paga base	L.	123,95
3° Elemento	»	15,95
	L.	139,90

Bigliettaio

Inferiore ai 20 anni

Paga base	L.	115,90
3° Elemento	»	15,95
	L.	131,85

Custode

Retribuzione giornaliera	L.	1.298 —

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152037) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.